

ЛИТЕРАТУРА

1. А. Беловешкин. Управление здоровьем персонала // Журнал «Директор по персоналу». – 2014. №4. – С. 20–21.
2. В. Устигов. Здоровье персонала // Журнал «Здоровье». – 2015. №5 – С. 15.
3. Н. Линеvская. Как заботиться о здоровье сотрудников, увеличивая работоспособность. // Журнал «Генеральный директор». – 2016. №4 – С. 32-33.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*М. С. Стяжкин**(г. Томск, Томский политехнический университет)*

THE INTRODUCTION OF MODERN TECHNOLOGY IN NON-MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL

*M. S. Styazhkin**(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

In the paper have been considered of non-financial motivation tools. In the paper there have been overviewed the main advantages and disadvantages of modern methods of non-material motivation. Methods of motivation such as grading and gamification is recommended to improve motivation of personnel and organization's activities.

Keywords: non-material motivation, technology, gamification, grading.

УДК 005.32:331.101.3 21 век - век развития научно-технического прогресса, в котором успех любого предприятия зависит от постоянного внедрения современных технологий.

Однако необходимо понимать, что успех предприятия заключается не только в модернизации производства или закупке нового сырья, но и во внедрении новых технологий во все процессы организации, например, в процесс мотивации персонала. Несмотря на множество классических и современных подходов, проблема мотивации персонала, на сегодняшний день остается нерешенной.

Таким образом, проблемы, которые будут рассмотрены данной статье, являются актуальными и требуют глубокого изучения и современных идей.

Не секрет, что персонал является одним из ведущих активов предприятия, благодаря которому предприятие добивается значительного успеха в своей деятельности. Стоит отметить, что степень эффективности процесса мотивации может или сохранять и увеличивать этот актив, или превращать его в пассив.

Отметим, что эффективная система мотивации складывается из двух видов мотивации персонала: материальной и нематериальной. [1]

В данной статье речь пойдет о внедрении современных технологий, именно, в нематериальную мотивацию персонала.

Нематериальная мотивация – это такой вид мотивации, который ориентирован на поощрение сотрудников за качественно выполненную работу, которая не влияет никаким образом на их заработную плату и другие способы материального поощрения. [3]

Существует множество инструментов нематериальной мотивации. Многие из них основываются на идеях Л. Портера, Д. МакГрегора, С. Адамса, В. Врума, А. Маслоу и др. Однако, несмотря на их несомненный вклад в вопросы, касающиеся процесса мотивации персонала, стоит сказать, что данные идеи, отчасти, утратили свою

актуальность в 21 веке. Так как потребности людей, по сравнению с прошлым веком, кардинально изменились, то и инструменты нематериальной мотивации требуют современных подходов.

В данной статье рассмотрим несколько современных инструментов нематериальной мотивации персонала, которые пришли в российскую практику сравнительно недавно, но уже поспособствовали повышению эффективности системы мотивации на предприятии.

Рассмотрим современные инструменты нематериальной мотивации.

Современные инструменты нематериальной мотивации: [1]

1. Геймификация
2. Грейдинг (система грейдов)

Данные инструменты способны существенно повысить уровень эффективности системы мотивации на предприятии. Однако, несмотря на множество своих преимуществ, данные инструменты имеют один общий недостаток – не на всех предприятиях их можно применить, в силу своих особенностей. Рассмотрим сущность и особенности каждого из инструментов.

Геймификация. Геймификация – современный метод мотивации персонала, который направлен на замену рутинной работы игровым процессом, в результате которого достигаются цели компании.

Данный способ основывается на вовлечении сотрудников в бизнес – процессы, путем различных игровых форм. Примерами таких форм могут быть: бейджи, конкурсы, квесты и т.д. [3]

Опираясь на российскую практику можно сказать, что 73% компаний знакомы с геймификацией. Однако, несмотря на это, только 29% компаний используют этот метод. На практике данный инструмент используют такие компании, как: Nike, Microsoft, IBM, McDonald's. В России наиболее известен опыт компаний: ИКЕА, Леруа Мерлен, Marriott, Бигл. [5]

Рассмотрим преимущества и недостатки геймификации.

Таблица 1 - Преимущества недостатки геймификации

Преимущества	Недостатки
Замена рутинной работы игровым процессом;	Концепция геймификации не учитывает то, что применение данного способа должно приносить человеку удовольствие
Повышение вовлеченности сотрудников в работу	
Развитие творческого и неординарного мышления у сотрудников	Краткосрочный эффект
Возможность самореализации сотрудников	Геймификация как возможность воткнуть «нож в спину» коллеге
Заинтересованность сотрудников в выполнении задач компании	Больше, чем просто игра
Визуализация достижений и прогресса сотрудников	Зависимость внедрения от возрастной структуры предприятия

Грейдинг (система грейдов). Грейдинг представляет собой процедуру оценки и ранжирования должностей. Должности распределяются по группам, в соответствии с их ценностью для компании. Каждому грейду соответствует определенный оклад или «вилка окладов». Компании могут насчитывать от 5 до 20 грейдов. [2]

В российской практике данный инструмент используют такие компании, как: Альфа-банк, ТНК-ВР, «Вимм-Билль-Данн», «Ростелеком», «Русал» и многие другие. Средняя стоимость комплекса грейдинга для размера таких компаний составляет

\$150000 – 170000. В комплексе работ по построению системы оплаты труда грейдинг занимает не более 15% времени. [4]

Рассмотрим преимущества и недостатки грейдинга.

Таблица 2 - Преимущества и недостатки грейдинга [2]

Преимущества	Недостатки
Обеспечение эффективной схемы вознаграждения	Большие расходы на разработку, внедрение, поддержание в рабочем состоянии системы грейдов
Оптимизация организационной структуры предприятия	Привлечение большой группы экспертов для внедрения системы в компанию
Определение взаимосвязи уровня дохода работника с ценностью его должности	Разработка условий перемещения сотрудников из одного грейда в другой вызывает организационные, финансовые и психологические проблемы
Обеспечение прозрачности перспектив роста для сотрудников	Перераспределение заработной платы приводит к уменьшению одних и увеличению других

Рассмотрим основные методы оценки должностей в грейдинге.

Стандарты, по которым компании проводят грейдинг, уже давно известны и лишь слегка модифицируются. Существует несколько общепринятых методов:

- Метод классификации - виды труда разбиваются на группы категорий и подкатегорий должностей. В результате подкатегории разбиваются на классы.
- Метод балльной оценки - определяется несколько компенсируемых факторов, в которых выделяются уровни. Каждому уровню присваивается определенное число баллов. Сложением соответствующих баллов получают общую балльную оценку труда. Результатом является количественный рейтинг должностей, выраженный в баллах.
- Метод ранжирования - ранжирование проводится по всей работе в целом исходя из должностных инструкций.
- Метод компонентного анализа - предполагает оценку только ключевых должностей по ряду факторов, стоимость которых дана не в условных баллах, а в денежном выражении. В результате напрямую определяется размер оклада должности. Должности, не включенные в оценку, сравниваются с оцененными должностями и таким образом встраиваются в иерархию. [4]

Многие компании при попытках внедрения грейдинга задаются вопросом «Какой из существующих методов им применять, чтобы добиться максимального эффекта?».

Изучив опыт передовых зарубежных стран, мною, были разработаны рекомендации по применению методов оценки должностей.

Критерий	Метод
Невысокая численность персонала	Метод ранжирования
Рабочий персонал промышленного предприятия	Метод классификации
Численность компании в несколько тысяч сотрудников	Метод балльной оценки Метод компонентного анализа

Правильно подобранный метод оценки должностей может существенно сократить затраты предприятия, при этом, повысить эффективность системы мотивации.

Подводя итог данной статье, следует сказать, что внедрение современных инструментов нематериальной мотивации, несомненно, приведет не только к повышению эффективности системы мотивации, но и всего предприятия в целом. Но не нужно забывать, что потребности людей постоянно меняются, поэтому их необходимо постоянно изучать. Помните, если сегодня один из инструментов нематериальной мотивации эффективен, то завтра, он может быть безрезультативным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – 3 изд. перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011
2. 9 причин внедрить в Вашу организацию систему геймификации [Электронный ресурс] // professionali.ru
3. Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала/ Е.А. Добролюбов//Банковские технологии. – 2002.-№3
4. Удар по геймификации [Электронный ресурс] // astera.ru
5. Игры, в которые играют люди: сотрудники российских компаний не верят в геймификацию [Электронный ресурс] // rb.ru
6. Михальченко (Меньшикова) Е.В., Криницына З.В., Особенности внедрения системы менеджмента качества на основе требований стандарта ISO 9001:2008 на предприятиях связи// Вестник науки Сибири: электронный научный журнал / Томский политехнический университет (ТПУ). — 2012. — № 1 (2) , 6с.
7. Меньшикова Е.В. Совершенствование системы мотивации персонала на примере нефтегазовой отрасли// Вестник науки Сибири: электронный научный журнал / Томский политехнический университет (ТПУ). — 2014. — № 1 (11), 6с.
8. Михальченко (Меньшикова) Е.В., Шевелев Г.Е. Совершенствование корпоративной культуры коммерческого банка посредством мотивации сотрудников// Известия Томского политехнического университета [Известия ТПУ] / Томский политехнический университет (ТПУ). — 2012. — Т. 320, № 6, 5 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА УПРАВЛЯЮЩЕЙ КОМПАНИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Т.А. Бабак

(г. Томск, Томский политехнический университет)

IMPROVEMENT OF THE TECHNOLOGY OF ADAPTATION OF THE PERSONNEL OF THE MANAGEMENT COMPANY OF AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

T.A. Babak

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

In the paper the causes of employee turnover are considered which are result of low level of management of adaptation program in the JSC "SAG-UK". The technique to improve organization's technology of adaptation have been developed on the basis of the result of the research findings.

Keywords: coach, personnel adaptation, turnover of employees, management.

УДК 005.962:005.41 Адаптация персонала очень важный компонент в системе управления персоналом. Правильно построенный процесс адаптации персонала, помогает новичкам осилить неуверенность в отношениях с руководством и коллегами, поддерживать хороший климат в коллективе, минимизировать текучесть персонала.